



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
MANUELA CAMPOSA SÁNCHEZA-BORDONY
przedstawiona w dniu 22 kwietnia 2021 r.¹

Sprawy połączone C-152/20 i C-218/20

**DG,
EH
przeciwko
SC Gruber Logistics SRL (C-152/20)
i
Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD
przeciwko
SC Samidani Trans SRL (C-218/20)**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia)]

Odesłanie prejudycjalne – Współpraca sądowa w sprawach cywilnych – Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – Rozporządzenie (WE) nr 593/2008 – Wybór prawa przez strony – Indywidualne umowy o pracę – Pracownik świadczący pracę w więcej niż jednym państwie członkowskim – Zwykłe miejsce świadczenia pracy – Przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy – Pojęcie – Płaca minimalna

1. W ramach rozpatrywanych dwóch wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd rumuński zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 3 i 8 rozporządzenia (WE) nr 593/2008². Sąd rumuński uważa, że wykładnia ta jest niezbędna do rozstrzygnięcia obu sporów dotyczących roszczeń związanych z wynagrodzeniem za pracę różnych kierowców samochodów ciężarowych, podniesionych przeciwko przedsiębiorstwu z siedzibą w Rumunii, które ich zatrudnia w celu przewozu towarów do innych państw członkowskich.
2. W opisie okoliczności faktycznych postanowień odsyłających pominięto pewne szczegóły, które mogłyby mieć znaczenie. Najistotniejszym jest szczegół, który umożliwiłby odróżnienie pracowników delegowanych, z jednej strony, od pracowników, którzy, nie mając takiego statusu, zwykle wykonują pracę w państwie innym niż państwo siedziby pracodawcy i miejsca zawarcia umowy, z drugiej strony.

¹ Język oryginału: hiszpański.

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. 2008, L 177, s. 6; zwane dalej „rozporządzeniem Rzym I”).

3. Ponieważ informacje przekazane Trybunałowi są nieprecyzyjne, nie można kategorycznie stwierdzić, że sytuacja pracowników, którzy są powodami we wspomnianych sporach, odpowiada jednej z tych kategorii. Teoretycznie nie można by wykluczyć transgranicznego delegowania pracowników w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE³, lecz nie wydaje się, by sąd odsyłający oceniał to w ten sposób, ponieważ jego pytania są sformułowane wyłącznie w kontekście rozporządzenia Rzym I.

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii. Rozporządzenie Rzym I

4. Rozporządzenie Rzym I zastąpiło Konwencję rzymską o prawie właściwym dla zobowiązań umownych⁴. Stanowi ono w dużej mierze jej kontynuację, nawet jeśli brak jest ogólnych wskazówek w tym względzie. W zakresie, w jakim jest to istotne w niniejszej sprawie, art. 3 i 8 rozporządzenia Rzym I odpowiadają art. 3 i 6 konwencji z 1980 r., w związku z czym dotyczące ich orzeczenia Trybunału mają zastosowanie do tych ostatnich⁵.

5. Zgodnie z jego motywem 11:

„Swoboda wyboru przez strony prawa właściwego powinna stanowić jeden z fundamentów systemu norm kolizyjnych w odniesieniu do zobowiązań umownych”.

6. Motyw 23 brzmi:

„W odniesieniu do umów zawartych ze stroną uznawaną za słabszą stronie takiej należy zapewnić ochronę za pomocą norm kolizyjnych, które są dla niej korzystniejsze niż reguły ogólne”.

7. Zgodnie z motywem 35:

„Nie należy pozbawiać pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników”.

8. Zgodnie z motywem 36:

„W odniesieniu do indywidualnych umów o pracę – świadczenie pracy w innym państwie należy uważać za czasowe, jeżeli pracownik po wykonaniu swoich zadań za granicą ma ponownie podjąć pracę w państwie pochodzenia [...]”.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1).

⁴ Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwarta do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r. (Dz.U. 1980, L 266, s. 1; zwana dalej „konwencją z 1980 r.”).

⁵ W wyroku z dnia 12 września 2013 r., Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551; zwanym dalej „wyrokiem Schlecker”, pkt 38), Trybunał zauważył, że łączniki przewidziane w konwencji z 1980 r. są zgodne z nowym przepisem określającym normy kolizyjne w rozporządzeniu Rzym I, dotyczące umów o pracę, mimo iż rozporządzenie to nie miało zastosowania *ratione temporis* do tej sprawy.

9. W myśl motywu 37:

„Względy interesu publicznego uzasadniają przyznanie sądom państw członkowskich możliwości odwoływania się, w wyjątkowych okolicznościach, do stosowania wyjątków opartych na klauzuli porządku publicznego i przepisach wymuszających swoje zastosowanie. Pojęcie »przepisów wymuszających swoje zastosowanie« należy odróżnić od sformułowania »przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy«, a wykładnia tego pojęcia powinna być bardziej restryktywna”.

10. Artykuł 3 („Swoboda wyboru prawa”) stanowi:

„1. Umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części.

[...]”.

11. Artykuł 8 („Indywidualne umowy o pracę”) stanowi:

„1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.

2. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.

3. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.

4. Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa”.

B. Prawo krajowe. Prawo rumuńskie

12. Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă⁶ stanowi w sekcji N załącznika 1, że indywidualne umowy o pracę zawarte w Rumunii muszą obowiązkowo zawierać następującą klauzulę: „Przepisy ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę”⁷.

⁶ Rozporządzenie ministra pracy i zabezpieczenia społecznego nr 64/2003 w sprawie zatwierdzenia standardowego wzoru indywidualnej umowy o pracę; zwane dalej „rozporządzeniem nr 64/2003”.

⁷ Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

II. Okoliczności faktyczne, postępowania i pytania prejudycjalne

A. Sprawa C-152/20

13. DG i EH, kierowcy samochodów ciężarowych zamieszkali w Rumunii, zawarli indywidualne umowy o pracę z przedsiębiorstwem SC Gruber Logistics SRL, również mającym siedzibę w Rumunii.

14. Umowy, które zostały sporządzone zarówno w języku rumuńskim, jak i włoskim, przewidywały, że ich postanowienia zostaną uzupełnione przepisami rumuńskiego kodeksu pracy.

15. W odniesieniu do miejsca pracy umowy przewidywały, że praca będzie świadczona w miejscu prowadzenia działalności w Oradei (Rumunia) lub w dowolnym innym miejscu w kraju lub za granicą, w zależności od potrzeb.

16. DG i EH utrzymują, że chociaż ich umowy zostały zawarte w Rumunii, zwykle wykonywali oni swoje obowiązki we Włoszech, skąd rozpoczynali swoje zadania. Wracali do Włoch po zakończeniu zadań i w tym kraju otrzymywali polecenia oraz wykonywali większość zadań związanych z transportem.

17. Uważają oni zatem, że powinny mieć do nich zastosowanie włoskie przepisy dotyczące płacy minimalnej zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I.

18. Przedsiębiorstwo będące pracodawcą kwestionuje te żądania, podnosząc, że obaj kierowcy pracowali na jego rzecz przy użyciu samochodów ciężarowych zarejestrowanych w Rumunii i na podstawie zezwoleń transportowych wydanych zgodnie z prawem rumuńskim. Dodaje ono, że samo wydawało wszystkie polecenia i że praca powodów była organizowana w Rumunii. Umowy o pracę będące przedmiotem sporu powinny zatem podlegać prawu rumuńskiemu.

19. W powyższym kontekście Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla Maruszy, Rumunia) zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też w ten sposób, że fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?
- 2) Czy art. 8 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem »przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe«, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?
- 3) Czy art. 3 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten sposób, że wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy nie jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego w zakresie, w jakim w Rumunii powszechnie wiadomo, iż istnieje ustawowy *obowiązek* zawarcia takiej klauzuli wyboru w indywidualnej umowie o pracę? Innymi słowy, czy art. 3 rozporządzenia [Rzym I] należy interpretować w ten

sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i praktykom krajowym, które *obowiązkowo* włączają klauzulę wyboru prawa rumuńskiego do indywidualnych umów o pracę?”.

B. Sprawa Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, C-218/20

20. TD, członek związku zawodowego Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, został zatrudniony przez spółkę SC Samidani Trans SRL jako kierowca samochodów ciężarowych w celu wykonywania pracy na terytorium Unii Europejskiej.

21. Indywidualna umowa o pracę, która została zawarta w Rumunii, nie wskazywała wyraźnie miejsca, w którym pracownik będzie wykonywał swoją pracę.

22. Zgodnie z jej postanowieniami „przepisy ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy i postanowienia zbiorowego układu pracy obowiązującego w danej jednostce/danym sektorze uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę[, a] spory dotyczące zawarcia, wykonania, zmiany, zawieszenia lub rozwiązania niniejszej indywidualnej umowy o pracę są rozpatrywane przez sąd właściwy rzeczowo i miejscowo, zgodnie z przepisami ustawy”.

23. Związek zawodowy wnosi o zasądzenie od przedsiębiorstwa będącego pracodawcą na rzecz TD różnicy między wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym przez TD a minimalnym wynagrodzeniem, do jakiego byłby on uprawniony zgodnie z prawem niemieckim. Ponadto związek zawodowy wskazuje, że TD ma prawo do wypłaty wynagrodzenia za „trzynasty” i „czternasty” miesiąc, które jest przewidziane w prawie niemieckim.

24. W pozwie podniesiono, że niemieckie przepisy dotyczące tych kwestii mają zastosowanie do umowy o pracę TD na podstawie art. 8 rozporządzenia Rzym I. Chociaż indywidualna umowa o pracę została zawarta w Rumunii, to właśnie w Niemczech pracownik zwykle wykonywał swoje obowiązki i otrzymywał polecenia. Co więcej, samochody ciężarowe, które prowadził TD, stacjonowały w Niemczech, a zadania związane z transportem były wykonywane w granicach Niemiec.

25. Pozwane przedsiębiorstwo podnosi, że strony wyraźnie określiły, iż prawem właściwym dla indywidualnej umowy o pracę jest prawo rumuńskie.

26. W powyższym kontekście wspomniany sąd zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego, wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia [Rzym I]?
- 2) Czy płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem »przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe«, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia [Rzym I]?
- 3) Czy wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego w zakresie, w jakim w Rumunii powszechnie wiadomo, że pracodawca z góry określa treść indywidualnej umowy o pracę?”.

III. Postępowanie

27. Wnioski o wydanie orzeczeń w trybie prejudycjalnym wpłynęły do Trybunału w dniu 30 marca 2020 r. (C-152/20) i w dniu 27 maja 2020 r. (C-218/20) i zostały połączone.

28. Rządy fiński i rumuński oraz Komisja przedstawiły swoje uwagi. Przeprowadzenie rozprawy nie zostało uznane za konieczne.

IV. Analiza

A. Uwagi wstępne

29. Spór dotyczy zasadniczo prawa właściwego dla wynagrodzenia za pracę (w szczególności płacy minimalnej) należnego kierowcom samochodów ciężarowych będących pracownikami w następujących okolicznościach:

- kierowcy zawarli w Rumunii indywidualne umowy o pracę z przedsiębiorstwem mającym siedzibę w tym państwie, ale w okresie istotnym dla sporu wykonywali pracę w innym państwie członkowskim⁸;
- umowy, które zostały zawarte zgodnie ze wzorem z góry określonym w rozporządzeniu nr 64/2003, zawierają klauzulę stwierdzającą, że rumuński kodeks pracy ma zastosowanie jako uzupełnienie postanowień umownych; oraz
- zgodnie z tym rozporządzeniem indywidualne umowy o pracę zawarte w Rumunii muszą zawierać taką klauzulę. Wykładnia tego rozporządzenia nie jest jednak bezsporna.

30. Zanim odniosę się do pytań prejudycjalnych, i jak już wcześniej wspomniałem⁹, zgadzam się z rządami fińskim i rumuńskim, że nie można by wykluczyć zastosowania do wszystkich lub niektórych pracowników, których to dotyczy, dyrektywy 96/71 regulującej transgraniczne delegowanie pracowników¹⁰.

31. Kwestia ta nie jest bez znaczenia, ponieważ zgodnie z dyrektywą 96/71 przepisy dotyczące płacy minimalnej, które obowiązują w państwie oddelegowania pracownika, mają zastosowanie niezależnie od systemu prawnego, któremu podlega indywidualna umowa o pracę¹¹.

⁸ We Włoszech (sprawa C-152/20) i w Niemczech (sprawa C-218/20). W pierwszej sprawie pozew EH dotyczy również płacy minimalnej obowiązującej w Niemczech w okresie, w którym EH tam pracował. Jednakże sąd odsyłający ogranicza swoje pytania do sytuacji powodów we Włoszech.

⁹ Uwagi na piśmie, odpowiednio pkt 7 i 5.

¹⁰ W wyroku z dnia 1 grudnia 2020 r., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-815/18, EU:C:2020:976), potwierdzono możliwość stosowania dyrektywy 96/71 do transnarodowego świadczenia usług w sektorze transportu drogowego po przeanalizowaniu okoliczności, w których pracownicy tego sektora są „delegowani” w rozumieniu rzeczony dyrektywy. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2018, L 173, s. 16) będzie miała zastosowanie do sektora transportu drogowego zgodnie z jej art. 3 ust. 3 od dnia 2 lutego 2022 r.

¹¹ Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 96/71, bez uszczerbku dla stosowania korzystniejszych warunków zatrudnienia (zob. ust. 7). Przepis ten dopuszcza wyjątki.

32. Dyrektywa 96/71 nie zastępuje rozporządzenia Rzym I, lecz wymaga powiązania obu aktów prawnych¹². W sytuacji kolizji norm prawo właściwe dla umowy o pracę określa się zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I. Zakres takiego prawa właściwego będzie jednak ograniczony, ponieważ art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 ustanawia obowiązek zagwarantowania określonych warunków pracy regulowanych przepisami państwa przyjmującego, niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy.

33. Sąd odsyłający, który nie kwalifikuje rozpatrywanych sytuacji jako „delegowania”, formułuje swoje pytania w odniesieniu do rozporządzenia Rzym I, dając do zrozumienia w sposób dorozumiany, że sytuacje te nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 96/71¹³.

34. Wobec braku innych informacji należy zatem przyjąć to samo założenie, na którym oparł się sąd krajowy, w związku z czym ograniczę moją analizę do wpływu rozporządzenia Rzym I na spory¹⁴.

B. W przedmiocie pytania pierwszego

35. W ramach pytania pierwszego sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I.

36. W szczególności wątpliwości sądu odsyłającego sprowadzają się do ustalenia, czy w przypadku gdy „pracownik zazwyczaj świadczy pracę będącą przedmiotem umowy o pracę w państwie innym niż to, którego prawo zostało wyraźnie wybrane przez strony, sąd krajowy może uchylić [...] wybór prawa dokonany przez strony, jeżeli z całości okoliczności wynika, że istnieje ściślejszy związek między wspomnianą umową a innym państwem”¹⁵.

37. Sąd odsyłający zakłada, że strony postanowiły, iż ich stosunek umowny będzie podlegać prawu rumuńskiemu. Po przyjęciu powyższego założenia sąd ten zastanawia się nad możliwością *przeciwdziałania* skutkom tego wyboru poprzez przepisy innych państw, w których pracownik wykonywał swoją pracę.

38. Artykuł 8 rozporządzenia Rzym I, ma na celu ochronę pracownika, który jest „strukturalnie słabszą” stroną stosunku umownego¹⁶, za pomocą mechanizmu norm kolizyjnych¹⁷. Normy te mają zastosowanie, w przypadku gdy w ramach wykonywania indywidualnej umowy praca jest świadczona w państwie (lub w kilku państwach) innych niż to, w którym obowiązuje wybrane prawo.

¹² Odsyłam do mojej opinii w sprawie Węgry/Parlament i Rada (C-620/18, EU:C:2020:392, pkt 191 i nast.). W przedmiocie związku między rozporządzeniem Rzym I a dyrektywą 96/71 zob. motyw 34 i art. 23 rozporządzenia Rzym I oraz motywy od siódmego do jedenastego dyrektywy 96/71.

¹³ Niewątpliwie sąd odsyłający zawiera w opisie krajowych ram prawnych przepisy transponujące tę dyrektywę, takie jak art. 4 Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (ustawy nr 344/2006 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług poza granicami państwowymi). Jednakże nie stwierdza on wyraźnie, że przepisy te mają zastosowanie, i jest możliwe, że przytoczył je jedynie w celu powołania się na art. 7bis tej ustawy, który ma zastosowanie do sytuacji transportu międzynarodowego w systemie innym niż system delegowania.

¹⁴ Ze zwięzłego opisu stanu faktycznego zawartego w postanowieniach odsyłających wynika, że świadczenie pracy przez pracowników nie miało miejsca w ramach zwykłego, okazjonalnego przewozu do innego państwa. Uważam zatem, że rozpatrywane sytuacje mogą prowadzić do kolizji norm w rozumieniu art. 1 ust. 1 rozporządzenia Rzym I.

¹⁵ Postanowienie odsyłające, sprawa C-152/20, pkt 10.

¹⁶ *Słabość* przejawia się przede wszystkim pod względem możliwości negocjacyjnych.

¹⁷ Ochrona pracownika może również wynikać z innych przepisów, na przykład z „przepisów wymuszających swoje zastosowanie”, które przeanalizuję w dalszej części, lub z wyjątku dotyczącego porządku publicznego państwa siedziby sądu (odpowiednio art. 9 i 21 rozporządzenia Rzym I).

39. Trybunał odniósł się do tego mechanizmu w kontekście art. 6 konwencji z 1980 r., bezpośrednio poprzedzającej rozporządzenie Rzym I, formułując stwierdzenia, które mają zastosowanie do obecnie obowiązującego rozporządzenia¹⁸.

40. Zawarte w art. 8 rozporządzenia Rzym I normy kolizyjne stanowią *lex specialis* w stosunku do jego art. 3 i 4¹⁹. Mają one na celu zrównoważenie interesów pracowników i pracodawców²⁰ oraz określają wybór prawa przez strony jako łącznik główny (ust. 1). Wybrane w ten sposób prawo ma zastosowanie nawet wtedy, gdy pracownicy wykonują pracę w innym państwie członkowskim, z pewnym zastrzeżeniem, które zaraz przedstawię.

41. Umowa w sprawie prawa właściwego w drodze wyboru nie powinna jednak działać na niekorzyść pracownika. W tym celu, nawet jeśli rozporządzenie Rzym I nie ogranicza wachlarza porządków prawnych, *jakie można wybrać*²¹, gwarantuje ono w art. 8 ust. 1 zdanie drugie, że pracownik nie traci ochrony przyznanej mu na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów (a dokładniej, „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”) prawa, które byłoby właściwe w przypadku braku wyboru²².

42. Zapewniony *minimalny* poziom ochrony jest zatem poziomem ochrony przewidzianym przez prawo, któremu podlegałaby umowa w przypadku braku wyboru prawa przez strony. Prawo to będzie mieć zastosowanie:

- na podstawie prawa państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w ramach wykonywania umowy; lub
- na podstawie prawa państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, jeżeli nie można określić prawa właściwego zgodnie z powyższym kryterium²³; lub
- na podstawie prawa państwa, które w świetle okoliczności wykazuje ściślejszy związek niż prawo wskazane przez poprzednie zasady²⁴.

¹⁸ Chociaż istnieją rozbieżności między tekstem konwencji z 1980 r. a tekstem obowiązującego rozporządzenia, nie zmieniają one w sposób istotny przepisu i nie mają wpływu na analizowane przeze mnie kwestie.

¹⁹ Wyroki: z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, pkt 34); z dnia 15 grudnia 2011 r., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842; zwany dalej „wyrokiem Voogsgeerd”, pkt 24); wyrok Schlecker, pkt 22.

²⁰ Przepis ten nie ma na celu jedynie faworyzowania pracownika. Ustanawia on złożony mechanizm, który jako łącznik traktuje w sposób priorytetowy umowę między stronami i koryguje wynik tego wyboru, jeżeli jest to konieczne w celu ochrony jednej ze stron w świetle prawa najściślej związanej z umową.

²¹ Nie czyni tego również w odniesieniu do umów konsumenckich, o których mowa w art. 6 ust. 1. Technika ochrony konsumenta, który jest „słabszą stroną” w rozumieniu rozporządzenia, pokrywa się z techniką przewidzianą dla pracowników w art. 8. Obie techniki stwarzają podobne trudności w ich wdrażaniu. Zobacz opinia rzecznik generalnej V. Trstenjak w sprawie Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, pkt 49) w odniesieniu do umów o pracę; oraz propozycję innego zastosowania w odniesieniu do umów konsumenckich, przedstawioną przez rzecznika generalnego H. Saugmandsgaarda Øe w opinii w sprawie Verein für Konsumenteninformation (C-191/15, EU:C:2016:388, pkt 100).

²² Wyrok Voogsgeerd, pkt 25.

²³ W przedmiocie pomocniczości tej zasady w stosunku do poprzedniej zasady, wynikającej z woli zapewnienia przez prawodawcę pracownikom *odpowiedniej* ochrony, zob. wyrok Voogsgeerd, pkt 32, 34, 35.

²⁴ Artykuł 8 ust. 4 nie ma zastosowania pomocniczo: może zastąpić którykolwiek z dwóch poprzednich łączników, pod warunkiem że zostanie ustalone, iż w rzeczywistości istnieje państwo ściślej związane z umową niż państwo wskazane za pomocą rzeczonych łączników.

43. Jeżeli bezwzględnie obowiązujące przepisy (w wyżej wymienionym znaczeniu) prawa, które miałyby zastosowanie w przypadku braku wyboru, zapewniają pracownikowi większą ochronę niż przepisy prawa wybranego, mają one pierwszeństwo przed przepisami prawa wybranego. Wybrane prawo pozostaje właściwe dla pozostałej części stosunku umownego²⁵.

44. Działanie opisanego mechanizmu wymaga zatem wykonania operacji składającej się z trzech etapów: a) wskazanie prawa, które miałyby zastosowanie w przypadku braku wyboru; b) określenie zgodnie z tym prawem przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy; oraz c) porównanie poziomu ochrony zapewnionego pracownikowi przez te przepisy z poziomem ochrony zapewnionym przez prawo wybrane przez strony²⁶.

45. Biorąc pod uwagę sposób, w jaki sąd odsyłający uzasadnia swoje pytanie, wydaje się, że jego zdaniem prawo włoskie (w sprawie C-152/20) i prawo niemieckie (w sprawie C-218/20) mogłyby stanowić punkt odniesienia w porównaniu z prawem rumuńskim wybranym przez strony.

46. Sytuacja ta miałaby miejsce bez rozróżnienia, ponieważ Włochy i Niemcy odpowiadałyby albo miejscu, w którym zazwyczaj świadczona jest praca (art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I)²⁷, albo miejscu, które wykazuje ściślejszy związek z indywidualnymi umowami o pracę (art. 8 ust. 4 tego rozporządzenia).

47. Ustępy 2 i 4 zawarte w art. 8 rozporządzenia Rzym I nie mogą być stosowane zamiennie. Podobnie orzekł Trybunał, dokonując wykładni art. 6 konwencji z 1980 r. w wyroku Schlecker, w którym zauważył, że „[w]ykładnia ta jest także zgodna z brzmieniem nowego przepisu określającego normy kolizyjne dotyczące umów o pracę, wprowadzonego rozporządzeniem Rzym I [...]”²⁸.

48. Zgodnie ze wspomnianym wyrokiem:

- zgodnie z brzmieniem i celem tego przepisu sąd musi w pierwszej kolejności „przystąpić do ustalenia prawa właściwego na podstawie specyficznych łączników zawartych w ust. 2 lit. a), względnie b) tego artykułu, które spełniają ogólny wymóg przewidywalności prawa, a zatem pewności prawa w stosunkach umownych”²⁹;
- w drugiej kolejności, jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, to na sądzie spoczywa obowiązek odstąpienia od stosowania owych łączników i zastosowania prawa tego innego państwa³⁰.

²⁵ Prowadzi to do sytuacji znanej jako „dépeçage”, to znaczy zastosowania kilku systemów prawnych do różnych aspektów jednego stosunku umownego. Trudności w dostosowaniu, jakie wynikają z tej sytuacji w praktyce, nie zniechęciły prawodawcy europejskiego: przeciwnie, art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rzym I zezwala samym *stronom umowy* na wybór różnych porządków prawnych dla różnych części umowy.

²⁶ Wyjaśnił to rzecznik generalny N. Wahl w opinii w sprawie Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, pkt 24).

²⁷ W odniesieniu do kwestii, w jaki sposób określić państwo, w którym praca jest zazwyczaj świadczona w rozumieniu art. 8 ust. 2, zob. wyrok z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, pkt 45, 48, 49); wyrok Voogsgeerd, pkt 37–40.

²⁸ Wyrok Schlecker, pkt 38. Trybunał nie zgodził się z koncepcją, zgodnie z którą klauzula „najściślejszego związku” zawarta w rozporządzeniu ma inną wartość w porównaniu z konwencją z 1980 r., która przejawia się w jej umiejscowieniu w oddzielnym i niezależnym ustępie zawartym w art. 8. Takie rozumienie leżało u podstaw wniosku Komisji, w którym oprócz oddzielenia tekstu zastąpiono *obligatoryjność* wyłączenia określonego prawa *możliwością* poprzez użycie czasownika „może” („may”): wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), COM(2005) 650 final, art. 6 ust. 3.

²⁹ Wyrok Schlecker, pkt 35.

³⁰ Ibidem, pkt 36 i nast.

49. Udzielenie ostatecznej odpowiedzi w odniesieniu do tych kwestii nie jest możliwe na podstawie informacji faktycznych zawartych w postanowieniach odsyłających. Muszę zatem ograniczyć się do przedstawienia wykładni art. 8 rozporządzenia Rzym I in abstracto, jak wskazałem powyżej.

C. W przedmiocie pytania drugiego

50. Pytanie to również dotyczy wykładni art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I. Sąd odsyłający zmierza w szczególności do ustalenia, czy przepisy dotyczące płacy minimalnej należy zakwalifikować jako „przepis[y], których nie można wyłączyć w drodze umowy”.

51. Odpowiedź wymaga dokonania wykładni przytoczonego wyrażenia i określenia jego zakresu³¹. Następnie, jak wskazali niektórzy uczestnicy postępowania³², do sądu krajowego będzie należało ustalenie in concreto, czy dany przepis prawa tego państwa (lub ewentualnie prawa innego państwa członkowskiego) jest objęty zakresem owego pojęcia.

1. Brzmienie i cel przepisu

52. Brzmienie art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Rzym I jest jasne: obejmuje on przepisy, które są dla stron bezwzględnie obowiązujące (to znaczy niepozostające w ich dyspozycji) i których nie mogą one wyłączyć.

53. Przepisy te niekoniecznie muszą pokrywać się z tymi, które mają zastosowanie „domyślnie”, w przypadku gdy strony nie osiągną żadnego porozumienia³³. Cel tego przepisu potwierdza powyższą interpretację: przepis ów ma na celu zagwarantowanie pracownikowi określonego poziomu ochrony, a nie zapewnienie uzupełniającego systemu prawnego w odniesieniu do kwestii nieobjętych indywidualną umową o pracę.

54. Można zatem stwierdzić, że kategoria przepisów, których strony nie mogą wyłączyć, obejmuje tylko te, które można zakwalifikować jako takie w danym prawie i które chronią w sposób szczególny pracownika³⁴.

³¹ Wyrażenie to jest zawarte również w art. 3 ust. 3 i 4, art. 6 ust. 2 i art. 11 ust. 5 lit. b) rozporządzenia Rzym I. O ile jego znaczenie jest takie samo we wszystkich tych przepisach, o tyle zbiór odnośnych przepisów niekoniecznie ma takie samo znaczenie, gdyż zgodnie z art. 6 ust. 2 i art. 8 ust. 1 jest wymagane, aby oprócz tego, żeby nie można było wyłączyć owych przepisów, zapewniały one także „ochronę” odpowiednio konsumenta i pracownika. Natomiast art. 11 odnosi się wyłącznie do przepisów dotyczących formy umów dotyczących praw rzeczowych lub najmu nieruchomości, obowiązujących w prawie miejsca położenia nieruchomości.

³² Uwagi Komisji, pkt 35–37, oraz rządu fińskiego, pkt 21, 22.

³³ Pojęcie to różni się zatem od pojęcia „obowiązujących przepisów ustawowych lub wykonawczych”, które zostało użyte w innych dziedzinach, takich jak art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich (Dz.U. 1993, L 95, s. 29): zob. w tym względzie wyrok z dnia 9 lipca 2020 r., Banca Transilvania (C-81/19, EU:C:2020:532).

³⁴ W raporcie dotyczącym Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, sporządzonym przez M. Giuliano i P. Lagarde (Dz.U. 1992, C 327, s. 1, zwanym dalej „raportem Giuliano-Lagarde”, s. 23), jako przykłady podano przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia lub bezpieczeństwa i higieny pracy. W opinii w sprawie Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, pkt 34) rzecznik generalny N. Wahl wskazał także na przepisy dotyczące warunków odszkodowania w przypadku zwolnienia z pracy. Zdaniem rzecznika generalnej V. Trstenjak, przedstawionym w opinii w sprawie Voogseerd (C-384/10, EU:C:2011:564, pkt 50), taki sam charakter mógłby mieć przepis dotyczący terminu zawitego dla dochodzenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązywania umowy.

2. *Geneza przepisu*

55. Wyrażenie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy”, ma swój bezpośredni odpowiednik w wyrażeniu „przepis[y], których zgodnie z prawem [tego państwa]³⁵ nie można w drodze umowy wyłączyć”, zawartym w art. 3 ust. 3 konwencji z 1980 r., w którym określono je również jako „przepisy bezwzględnie obowiązujące”.

56. Stosowanie wspomnianych zasad stanowi rozwiązanie kompromisowe, w przypadku gdy strony dokonują wyboru prawa obcego dla umowy, która w czasie wyboru jest pozbawiona obiektywnie punktów styčných (lub istotnych punktów styčných) z więcej niż jednym porządkiem prawnym. Jest to w rzeczywistości umowa o charakterze czysto krajowym.

57. W tym kontekście, który a priori nie wydaje się „wykaz[ywać] związ[ku] z prawem różnych państw” w rozumieniu art. 1 ust. 1 konwencji z 1980 r.³⁶, kolizja wynika z samego wyboru prawa obcego dla umowy.

58. Podobnie jak każdy wybór, ten, który ma miejsce w opisanych okolicznościach, ułatwiłby stronom umowy całkowite obejście prawa, które w przeciwnym razie miałoby zastosowanie. Wspomniane obejście prawa było powodem pewnej dyskusji w trakcie negocjacji dotyczących konwencji. Wobec argumentów przemawiających za dopuszczeniem wyboru prawa w umowach o charakterze czysto krajowym istniała równie uzasadniona obawa przed nadużyciami i oszustwami³⁷.

59. W ostatecznym tekście opowiedziano się za rozwiązaniem pośrednim, o którym już wspomniałem: a) z jednej strony dopuszczono porozumienie w sprawie prawa właściwego; oraz b) z drugiej strony zastrzeżono przepisy obowiązujące w państwie, w którym zlokalizowane są wszystkie elementy umowy w czasie dokonywania wyboru, których strony nie mogłyby wyłączyć w drodze umowy z uwagi na ich bezwzględnie obowiązujący charakter.

60. W przypadku umów konsumenckich i indywidualnych umów o pracę, uregulowanych odpowiednio w art. 5 i 6 konwencji z 1980 r., obecność „słabszej” strony umowy zmusiła negocjatorów konwencji do zmiany swobody wyboru ustanowionej w art. 3.

61. Rozwiązanie przyjęte w art. 6 konwencji dopuszczało możliwość wyboru, a jednocześnie ograniczało go poprzez zastosowanie techniki zapoczątkowanej w art. 3 ust. 3. Rozwiązanie to jest ponadto dostosowane do kontekstu:

- w odniesieniu do prawa, którego bezwzględnie obowiązujące przepisy muszą być w każdym przypadku przestrzegane³⁸;
- oraz w odniesieniu do zakresu ingerencji takiego prawa, który nie obejmuje wszystkich niedostępnych przepisów, lecz tylko te, które służą ochronie słabszej strony.

³⁵ Państwo, w którym zlokalizowane są wszystkie inne elementy stanu faktycznego w czasie dokonywania wyboru.

³⁶ Przepis identyczny z art. 1 ust. 1 rozporządzenia Rzym I.

³⁷ Raport Giuliano-Lagarde, s. 17.

³⁸ Przepisy, o których mowa w art. 6 ust. 2.

62. Użycie w art. 6 ust. 1 konwencji z 1980 r. wyrażenia „bezwzględnie obowiązujące przepisy” nie powinno budzić wątpliwości, ponieważ zgodnie z art. 3 ust. 3 wyrażenie to jest równoznaczne ze zdaniem „przepis[y], których zgodnie z prawem tego państwa nie można w drodze umowy wyłączyć”.

63. Natomiast bezwzględnie obowiązujące przepisy materialne lub „przepisy wymuszające swoje zastosowanie”, o których mowa w art. 7 konwencji, nie miałyby zastosowania w tym trybie.

3. „Przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy” i „przepisy wymuszające swoje zastosowanie”

64. Analiza systemowa służy określeniu kategorii „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”. Wymaga ona rozróżnienia między tym przepisami a „przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie”, o których mowa w art. 9 rozporządzenia Rzym I, który powtarza (z pewnymi zmianami) art. 7 konwencji z 1980 r.³⁹.

65. Przepisy wymuszające swoje zastosowanie, jako nieuchronne „bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem”⁴⁰, czynią bezskutecznym (w ramach ich własnego zakresu zastosowania) wybór dokonany przez strony w umowie, w przypadku gdy strony te wskazują prawo obce.

66. Waga tego skutku wyjaśnia ograniczenia, jakie rozporządzenie Rzym I nakłada na kategorię przepisów wymuszających swoje zastosowanie⁴¹:

- tylko przepisy wymuszające swoje zastosowanie państwa sądu orzekającego mogą mieć zastosowanie w pełni⁴²;
- można przyznać skuteczność przepisom wymuszającym swoje zastosowanie państwa wykonania umowy, lecz tylko w zakresie, w jakim przepisy te powodują, że wykonanie umowy jest niezgodne z prawem⁴³.

67. Natomiast przepisy, „których nie można wyłączyć w drodze umowy”, zawarte w art. 3 ust. 3 i 4, art. 6 ust. 2, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 5 lit. b) rozporządzenia Rzym I, to przepisy, których obejście nie byłoby możliwe w umowie krajowej, ale które można obejść w umowie międzynarodowej poprzez wybór prawa właściwego dla umowy.

³⁹ W kontekście konwencji z 1980 r. w wyroku z dnia 17 października 2013 r., Unamar (C-184/12, EU:C:2013:663, pkt 47) „przepisy wymuszające swoje zastosowanie” zostały zdefiniowane jako przepisy krajowe, „których przestrzeganie uznano za konieczne dla zapewnienia ustroju politycznego, społecznego i ekonomicznego danego państwa członkowskiego, do tego stopnia, że ich przestrzeganie obejmuje każdą osobę, która znajduje się na terytorium tego państwa członkowskiego, i każdy stosunek prawny tam istniejący [...]”. Artykuł 9 rozporządzenia Rzym I kodyfikuje tę definicję.

⁴⁰ Artykuł 9 ust. 1 in fine.

⁴¹ Wyrok z dnia 18 października 2016 r., Nikiforidis (C-135/15, EU:C:2016:774, pkt 42 i nast., sentencja): „Artykuł 9 ust. 3 rozporządzenia [...] wyklucza [...], by przepisy wymuszające swoje zastosowanie inne niż tego rodzaju przepisy państwa sądu lub państwa, w którym ma nastąpić lub nastąpiło wykonanie zobowiązań wynikających z umowy, mogły zostać zastosowane jako normy prawne przez sąd orzekający, ale nie stoi na przeszkodzie uwzględnieniu przez sąd orzekający takich innych przepisów wymuszających swoje zastosowanie jako okoliczności faktycznej w zakresie, w jakim przewiduje to prawo krajowe właściwe dla umowy na mocy przepisów tego rozporządzenia”.

⁴² Zgodnie z art. 9 ust. 2 rozporządzenia Rzym I rozporządzenie to nie narusza stosowania tych przepisów prawa państwa sądu orzekającego, ale też nie narzuca ich stosowania.

⁴³ Artykuł 9 ust. 3 rozporządzenia Rzym I.

68. W takim przypadku zastosowanie mają przepisy względnie obowiązujące i przepisy, których nie można wyłączyć, wybranego prawa, chyba że (i w zakresie, w jakim) rozporządzenie Rzym I stanowi inaczej, co ma charakter wyjątkowy⁴⁴.

4. Określenie przepisów, których strony nie mogą wyłączyć w drodze umowy

69. Z poszanowaniem prawa Unii organy krajowe decydują, w jakich dziedzinach i z jakich powodów nadają przepisowi charakter bezwzględnie obowiązujący, niepodlegający wyłączeniu w drodze umowy między stronami.

70. W celu ustalenia, czy przepis krajowy ma taki charakter, konieczne jest dokonanie jego wykładni, w odniesieniu do której rozporządzenie Rzym I nie zawiera dokładnych wytycznych poza wskazaniem, że „przepisy wymuszające swoje zastosowanie” należy rozumieć w węższym znaczeniu niż „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy”⁴⁵.

71. Sąd odsyłający będzie zatem musiał określić, czy przepis ma charakter bezwzględnie, czy też względnie obowiązujący zgodnie ze zwykłymi kryteriami wykładni, dokonując jednak jego analizy z punktu widzenia prawa, w którym rozpatrywany przepis został ustanowiony, ewentualnie prawa obcego.

72. Nie zamierzając zastępować sądu odsyłającego w tej ocenie, w świetle okoliczności niniejszych spraw pragnę podkreślić, że:

- w dziedzinie indywidualnych umów o pracę pochodzenie lub źródło przepisu niekoniecznie wskazuje na jego imperatywny lub dyspozytywny charakter. Jest możliwe, że poza ustawą we właściwym tego słowa znaczeniu przepisy bezwzględnie obowiązujące znajdują się w innych aktach prawnych uznanych za powszechnie obowiązujące i za posiadające równoważną wartość⁴⁶;
- w państwach, w których wprowadzone są przepisy dotyczące płacy minimalnej, mają one na celu ochronę pracownika i ze względu na swój charakter nie powinny podlegać wyłączeniom w drodze umowy między stronami ze szkodą dla pracownika;
- w przypadku państw członkowskich, które wprowadziły przepisy o płacy minimalnej, bezwzględnie obowiązujący charakter tych przepisów wynika pośrednio z orzecznictwa Trybunału dotyczącego art. 3 dyrektywy 96/71, którego celem jest zapewnienie pracownikom delegowanym „przestrzegania najważniejszych bezwzględnie wiążących norm ochrony minimalnej”⁴⁷ przyjmującego państwa członkowskiego;
- wśród tych przepisów bezwzględnie obowiązujących, które mają zastosowanie do określonych warunków zatrudnienia, słusznie wymieniono minimalne stawki płacy.

⁴⁴ Dotyczy to przepisów przytoczonych w pkt 67 niniejszej opinii.

⁴⁵ Motyw 37 rozporządzenia Rzym I.

⁴⁶ W sprawie C-152/20 strony podnosiły możliwość zastosowania przepisów włoskich zawartych w układzie zbiorowym.

⁴⁷ Wyrok z dnia 12 lutego 2015 r., Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, pkt 29). W doktrynie przedmiotem sporu jest, czy przepisy krajowe transponujące te „najważniejsze normy ochrony” delegowanych pracowników krajowych i zagranicznych powinny być interpretowane nie tylko jako bezwzględnie obowiązujące w rozumieniu art. 8 rozporządzenia Rzym I, lecz jako rzeczywiste „przepisy wymuszające swoje zastosowanie” w rozumieniu art. 9 ust. 1. Zobacz R. Piir, *Safeguarding the posted worker. A private international law perspective*, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 101–115, w szczególności s. 111 i 112.

73. Przypominam jednak, że rozporządzenie Rzym I jest „powszechnie stosowane” zgodnie z jego art. 2⁴⁸, w związku z czym przepisami, które nie podlegają wyłączeniu w rozumieniu art. 8 ust. 1 zdanie drugie, mogą być przepisy państwa trzeciego.

74. W każdym razie w ramach Unii nie istnieje jednolite pojęcie „płacy minimalnej”, ani obowiązek jej ustanowienia⁴⁹. W ramach dyrektywy 96/71 brak jednolitej definicji doprowadził do zastąpienia pojęcia „minimalnych stawek płacy” pojęciem „wynagrodzenia” w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c) tej dyrektywy, zmienionej dyrektywą (UE) 2018/957⁵⁰.

75. Nie można zatem wykluczyć, że elementy lub pojęcia, które jedno państwo uznaje za niepodlegające wyłączeniu w drodze umowy między stronami, jako części składowe tego pojęcia, będą podlegać wyłączeniu w innym państwie⁵¹.

76. Powtarzam jednak, że nawet jeśli potwierdzi się, iż przepisy dotyczące płac minimalnych w danym państwie członkowskim nie podlegają wyłączeniu, ich stosowanie nie następuje automatycznie, ponieważ wymaga ono porównania poziomu ochrony, jaką przepisy te zapewniają pracownikom, z poziomem ochrony zapewnionym przez równoważne przepisy w wybranym prawie.

D. W przedmiocie pytania trzeciego

77. Trzecie pytanie prejudycjalne nie jest całkowicie identyczne w obu odesłaniach:

- w sprawie C-152/20 sąd odsyłający uważa, że zawarte w spornych umowach odniesienie do rumuńskiego kodeksu pracy jest równoznaczne z wyborem prawa rumuńskiego przez strony. Sąd ten zmierza do ustalenia, czy art. 3 rozporządzenia Rzym I stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wymaga *obowiązkowego* włączenia takiej klauzuli wyboru do treści indywidualnych umów o pracę;
- w sprawie C-218/20 pytanie ma ten sam punkt wyjścia i dotyczy wyboru prawa przez strony, w sytuacji gdy *powszechnie wiadomo*, że to pracodawca określa jednostronnie treść indywidualnych umów o pracę.

78. Pomimo różnic w sformułowaniu zasadnicza kwestia jest wspólna dla obu pytań: czy w opisanych warunkach wybór może być uznany za swobodny w rozumieniu art. 3 rozporządzenia Rzym I (a w konsekwencji również art. 8 tego rozporządzenia)?

79. Aby omówić tę kwestię, przeanalizuję: a) ogólną możliwość dokonania dorozumianego wyboru prawa w rozporządzeniu Rzym I; oraz b) czy w okolicznościach niniejszej sprawy można stwierdzić, że taki wybór prawa miał miejsce.

⁴⁸ „Prawo wskazane przez niniejsze rozporządzenie stosuje się bez względu na to, czy jest ono prawem państwa członkowskiego”.

⁴⁹ W przedmiocie płacy minimalnej w „Europie socjalnej” zob. wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, COM(2020) 682 final, z dnia 28 października 2020 r.

⁵⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 2018, L 173, s. 16). Odsyłam do mojej opinii w sprawie Węgry/Parlament i Rada (C-620/18, EU:C:2020:392) oraz do wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r. wydanego w tej sprawie (EU:C:2020:1001).

⁵¹ Sąd odsyłający nie precyzuje, jakie elementy stanowią „płacę minimalną” w prawie rumuńskim ani jakie jest jego zdaniem pojęcie porównawcze w systemach włoskim i niemieckim.

80. Na wstępie pragnę podkreślić, że z dokumentów przedstawionych Trybunałowi nie wydaje się wynikać, aby pracownicy będący powodami w rzeczywistości zakwestionowali zastosowanie prawa rumuńskiego jako prawa wybranego.

81. Jak już wskazałem, sam sąd odsyłający przyznaje (w pytaniach pierwszym i drugim), że strony wybrały prawo rumuńskie jako właściwe dla ich umów. Przy takim założeniu spór dotyczyłby jedynie granic tego wyboru w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, których praca jest wykonywana we Włoszech i w Niemczech.

82. Z postanowień odsyłających można wywnioskować, że sam sąd odsyłający kwestionuje wybór prawa rumuńskiego. Czyni to nie tyle z niepewności spowodowanej sformułowaniem zawartym w umowie, lecz z wątpliwości, czy jest to wybór *rzeczywisty*, a nie *narzucony*.

1. Dorozumiany wybór prawa w rozporządzeniu Rzym I

83. Zgodnie z konwencją z 1980 r. rozporządzenie Rzym I ujednolica zasady (normy kolizyjne) stosowane do określenia przed sądami każdego państwa członkowskiego⁵² prawa krajowego właściwego dla umowy w przypadku kolizji norm prawnych.

84. Rozporządzenie Rzym I stanowi zatem system, który zapewnia przewidywalność w odniesieniu do wyniku ewentualnego sporu i pewność prawa w odniesieniu do prawa właściwego. Wreszcie system ten ułatwia ponadto przepływ orzeczeń między państwami członkowskimi w interesie prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego⁵³.

85. Podstawą takiego systemu jest możliwość wskazania (wyboru) prawa właściwego przez strony umowy⁵⁴. Artykuł 3 rozporządzenia Rzym I ustanawia autonomię woli wyboru jako zasadę dotyczącą wszystkich umów. Ustanawia on jednocześnie system prawny mający zastosowanie do wyboru⁵⁵ ogólnie lub w odniesieniu do określonych stosunków umownych⁵⁶.

86. Przepis ten odznacza się przychylnością, jeśli chodzi o formę wyboru prawa: wybór może być wyraźny lub dorozumiany. Wybór powinien „w sposób jednoznaczny wynika[ć] z postanowień umowy lub okoliczności sprawy”⁵⁷.

⁵² Z wyjątkiem Danii.

⁵³ Motyw 6 rozporządzenia Rzym I.

⁵⁴ Wyrok z dnia 17 października 2013 r., Unamar (C-184/12, EU:C:2013:663, pkt 49).

⁵⁵ Wybór jest uregulowany *bezpośrednio* poprzez przepisy materialne, jak ma to miejsce w przypadku formy, zakresu i czasu jego dokonania, zawarte w art. 3 ust. 1 i 2; lub *pośrednio*, poprzez wskazanie w ust. 5 tego samego artykułu, w jaki sposób określić prawo krajowe, na podstawie którego należy dokonać oceny istnienia i ważności zgody na wybór, jeżeli są one kwestionowane.

⁵⁶ System ten jest dostosowany w celu odzwierciedlenia szczególnych cech stosunku umownego w art. 5 ust. 2 (umowy przewozu osób); art. 6 ust. 2 (niektóre umowy konsumenckie pod pewnymi warunkami); art. 7 ust. 3 (niektóre umowy ubezpieczenia); oraz art. 8 ust. 1 (indywidualne umowy o pracę).

⁵⁷ Zobacz natomiast wymogi dotyczące formy klauzuli wyboru w innych aktach prawnych: na przykład w art. 7 rozporządzenia Rady (UE) nr 1259/2010 z dnia 20 grudnia 2010 r. w sprawie wprowadzenia w życie wzmocnionej współpracy w dziedzinie prawa właściwego dla rozvodu i separacji prawnej (Dz.U. 2010, L 343, s. 10); lub w art. 23 rozporządzenia Rady (UE) 2016/1103 z dnia 24 czerwca 2016 r. wdrażającego wzmocnioną współpracę w dziedzinie jurysdykcji, prawa właściwego oraz uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach dotyczących małżeńskich ustrojów majątkowych (Dz.U. 2016, L 183, s. 1).

87. Nie istnieje katalog kryteriów służących „ustalaniu, czy wybór prawa wynika w sposób jednoznaczny [...] [z] [...] umow[ym]”⁵⁸. Z wyjątkiem odniesienia do wyboru jurysdykcji jako wskazówki co do wyboru prawa⁵⁹ rozporządzenie Rzym I nie zawiera innych elementów, które wskazywałyby na to, że strony zamierzały w sposób dorozumiany dokonać wyboru prawa właściwego dla ich umowy.

2. Wybór prawa w tych dwóch sporach

88. Zawarta w indywidualnej umowie o pracę klauzula, zgodnie z którą umowę tę *uzupełnia* przepis prawa krajowego⁶⁰, mogłaby co do zasady wskazywać na wybór prawa.

89. Jednakże, jak zauważa Komisja⁶¹, klauzula taka mogłaby być również interpretowana jako zwykłe wyrażenie woli włączenia do umowy niektórych przepisów materialnych prawa, mających taką samą moc jak wszelkie inne postanowienia umowne („włączenie przez odniesienie”)⁶².

90. Ustalenie, jaki był rzeczywisty zamiar stron w każdym przypadku, należy do sądu krajowego. W ramach tego zadania uważam, że klauzula taka jak ta zawarta w spornych umowach nie wystarczyłaby do wyciągnięcia wniosku, że dokonano *jednoznacznego* wyboru prawa⁶³.

91. Aby bowiem klauzula ta była interpretowana jako dorozumiane wyrażenie woli stron co do wyboru prawa regulującego ich stosunek umowny, musiałaby ona znaleźć oparcie w innych danych⁶⁴. Jest tak tym bardziej w przypadku, gdy niektóre istotne elementy umowy, takie jak miejsce wykonania głównych świadczeń, wydają się wskazywać na inne prawo.

92. Indywidualne umowy o pracę, które są przedmiotem sporu, odpowiadają z góry określonemu formularzowi, którego stosowanie jest wymagane na mocy rozporządzenia nr 64/2003. Klauzula (domniemanego) wyboru prawa jest jedną z klauzul zawartych w tym formularzu.

93. Żaden przepis rozporządzenia Rzym I nie stoi na przeszkodzie temu, aby wybór prawa był włączony do umowy jako warunek niezgodniony indywidualnie, lecz zawarty domyślnie we wzorze wspólnym dla danego sektora⁶⁵.

94. Wątpliwości, jakie mogą powstać co do istnienia i ważności zgody na taką klauzulę, powinny być rozstrzygane zgodnie z prawem, które hipotetycznie ma zastosowanie, to znaczy prawem, które byłoby stosowane, gdyby wybór był ważny, a więc prawem, które pozornie zostało wybrane⁶⁶.

⁵⁸ Motyw 12 rozporządzenia Rzym I.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ W sprawach tych umowę uzupełnia rumuński kodeks pracy.

⁶¹ Punkt 20 i nast. jej uwag na piśmie.

⁶² Technika „włączenia przez odniesienie” stanowi wyraz autonomii woli *materialnej* (a nie woli *wyboru*). Rozporządzenie Rzym I przewiduje ją w motywie 13. Strony mogą „włącz[yc] [...] do umowy – na zasadzie wskazania materialnoprawnego – przepis[ym] prawa innego niż prawo krajowe lub postanowie[nia] konwencji międzynarodowej”.

⁶³ Fakt, że dokonano odniesienia w sposób ogólny do „kodeksu”, a nie do poszczególnych przepisów, nie zmienia mojego stanowiska; istotna jest waga lub znaczenie, jakie przepisy, które są wyraźnie przytoczone w umowie, mają w całym systemie prawnym.

⁶⁴ Jak już wspomniałem, nie ma zamkniętego katalogu istotnych czynników wyboru. Powinny to być oczywiście czynniki związane z umową oraz z okolicznościami jej zawarcia i wykonania. Przykładowo, oprócz wspomnianego wyżej wyboru jurysdykcji, może to być język umowy (w szczególności użycie szczególnej terminologii prawnej danego prawa); miejsca zawarcia i wykonania zobowiązań umownych; istnienie wcześniejszych umów między stronami, do których zastosowano dane prawo; lub (jak ma to miejsce w niniejszych sprawach) użycie formularza, który jest związany z konkretnym systemem prawnym.

⁶⁵ Zobacz pkt 103–106 niniejszej opinii.

⁶⁶ Artykuł 3 ust. 5, który odsyła do art. 10 ust. 1 rozporządzenia Rzym I.

95. Inną i oczywiście wstępną kwestią jest ustalenie, czy klauzula wyboru prawa, której włączenie do umowy wynika albo z wymogu ustawowego, albo z jednostronnej decyzji jednej ze stron umowy, jest ważna.

96. Odpowiedź na to pytanie zawarta w rozporządzeniu Rzym I wymaga rozróżnienia pomiędzy tymi dwiema sytuacjami.

a) Klauzula narzucona ex lege

97. Sąd odsyłający opisuje odesłanie do rumuńskiego kodeksu pracy, zawarte w spornych umowach, jako wynikające z przepisów krajowych, które „*obowiązkowo* włączają klauzulę wyboru prawa rumuńskiego do indywidualnych umów o pracę” (sprawa C-152/20).

98. Gdyby tak było, nie istniałby *swobodny wybór* prawa przez strony umowy w rozumieniu art. 3 rozporządzenia Rzym I. Taka klauzula narzucona przez ustawę wydaje się niezgodna z ideą *swobody wyboru*.

99. Nie wydaje się jednak, aby była to jedyna wykładnia przepisu krajowego. W swoich uwagach rząd rumuński podnosi, że strony indywidualnej umowy o pracę nie mają *obowiązku* wyboru prawa rumuńskiego jako prawa właściwego. Jedynie wówczas, gdy zdecydują się na ten swobodnie uzgodniony wybór, muszą przestrzegać rozporządzenia nr 64/2003 i zawrzeć umowę zgodnie z załączonym do niego formularzem.

100. Zgodnie z tą interpretacją włączenie do umowy (za pomocą formularza) klauzuli przewidującej stosowanie kodeksu pracy jako uzupełnienia jest konsekwencją wcześniejszego i swobodnego wyboru stron, które wskazały prawo rumuńskie jako prawo właściwe dla ich stosunku umownego. Jednocześnie stanowi ono dowód takiego wyboru.

101. Dokonanie wykładni prawa krajowego jest zadaniem sądu odsyłającego, a nie Trybunału. Tylko w przypadku, gdyby druga z tych dwóch interpretacji miała pierwszeństwo, rzeczona klauzula mogłaby być rozumiana jako wyraz autonomii woli stron w rozumieniu art. 3 rozporządzenia Rzym I.

b) Klauzula sporządzona wcześniej przez pracodawcę

102. Kwestia jest inna, jeżeli klauzula została włączona do umowy nie w drodze wymogu ustawowego, lecz w wyniku decyzji pracodawcy, do której odnosi się w szczególności pytanie trzecie w sprawie C-218/20.

103. Umowy o pracę są zazwyczaj sporządzane z góry przez pracodawcę w standardowej formie. Włączenie do nich klauzuli wyboru prawa (i jurysdykcji) państwa, w którym zostały zawarte, ułatwia zarządzanie stosunkami pracy i zmniejsza koszty informacji prawnej.

104. W przypadku wcześniej sporządzonej klauzuli zawartej w indywidualnej umowie o pracę (która z kolei może obejmować postanowienia układu zbiorowego) swoboda wyboru, która co do zasady przysługuje obu stronom, może być realizowana poprzez wyrażenie zgody, nawet jeśli

rzeczywiście nie było wcześniejszych *negocjacji* co do jej treści⁶⁷.

105. Zastosowanie art. 3 rozporządzenia Rzym I do indywidualnych umów o pracę nie może pomijać tego faktu. Poza wyjątkowymi przypadkami większość pracowników nie jest de facto uprawniona do zobowiązania pracodawcy do wyboru prawa właściwego dla ich indywidualnych umów. *Wybór* prawa przez tych pracowników będzie zatem oznaczał *przyjęcie* – poprzez wyrażenie przez nich zgody – wyboru dokonanej wcześniej przez pracodawcę.

106. Dotyczy to również stosunkowo równoległej dziedziny umów konsumenckich, do których odnosi się art. 6 rozporządzenia Rzym I. W odniesieniu do tych umów Trybunał nie sprzeciwił się ważności „wcześniej sporządzone[go] postanowieni[a] dotyczące[go] wyboru prawa właściwego wyznaczające[go] prawo państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy”, pod warunkiem że nie jest ono nieuczciwe⁶⁸.

V. Wnioski

107. Mając na uwadze powyższe rozważania, proponuję udzielić Tribunalul Mureș (sądowi okręgowemu dla Maruszy, Rumunia) następujących odpowiedzi:

- 1) Artykuł 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) należy interpretować w ten sposób, że po dokonaniu wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyłączone są inne prawa, które w razie braku wyboru byłyby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 lub 4 tego artykułu, pod warunkiem że prawo to zapewnia pracownikowi poziom ochrony równy lub wyższy od poziomu zapewnionego przez przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy, prawa, które byłyby właściwe w razie braku wyboru.
- 2) Przepisy dotyczące płacy minimalnej obowiązującej w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, można co do zasady zakwalifikować jako „przepis[y], których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe [...]” w rozumieniu art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia nr 593/2008. To, czy przepisy te będą miały pierwszeństwo, będzie zależało od ich umiejscowienia w danym prawie, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.
- 3) Artykuły 3 i 8 rozporządzenia nr 593/2008 należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę w sposób wyraźny lub dorozumiany powinien być swobodny dla obu stron, co nie ma miejsca, jeżeli przepis krajowy wymaga włączenia do tej umowy klauzuli wyboru prawa. Wymienione przepisy nie stoją jednak na przeszkodzie temu, by taka klauzula została wcześniej przewidziana w umowie w drodze decyzji pracodawcy, na którą pracownik wyraził zgodę.

⁶⁷ Zgadzam się zatem ze stanowiskiem Komisji, która podkreśla (pkt 19 jej uwag na piśmie), że włączenie przez pracodawcę klauzuli wyboru prawa do standardowej umowy o pracę, która została wcześniej sporządzona, jest dopuszczalne i nie stoi na przeszkodzie wymogowi rzeczywistej zgody zgodnie z art. 3 rozporządzenia Rzym I.

⁶⁸ W wyroku z dnia 28 lipca 2016 r., Verein für Konsumenteninformation (C-191/15, EU:C:2016:612), nawiązano w pkt 67 do opinii rzecznika generalnego H. Saugmandsgaarda Øe przedstawionej w tej sprawie (C-191/15, EU:C:2016:388). Wcześniej sporządzone postanowienie jest nieuczciwe „tylko w wypadku, gdy posiada określone cechy, właściwe swojemu brzmieniu lub kontekstowi, powodujące znaczący brak równowagi pomiędzy prawami i obowiązkami stron”.